

UNIVERSIDAD PANAMERICANA
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia
Programa de Actualización y Cierre Académico



El trabajo doméstico, explotación y consecuencias

-Tesis de Licenciatura-

Heydi Susely Rivera Esquivel

Jutiapa, septiembre 2014

El trabajo doméstico, explotación y consecuencias

-Tesis de Licenciatura-

Heydi Susely Rivera Esquivel

Jutiapa, septiembre 2014

AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD PANAMERICANA

Rector M. Th. Mynor Augusto Herrera Lemus

Vicerrectora Académica Dra. Alba Aracely Rodríguez de González

Vicerrector Administrativo M.A. César Augusto Custodio Cobar

Secretario General M.A. Adolfo Noguera Bosque

AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA

Decano M. Sc. Otto Ronaldo González Peña

Coordinador de exámenes privados M. Sc. Mario Jo Chang

Coordinador del Departamento de Tesis Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla

Coordinador de Cátedra M.A. Joaquín Rodrigo Flores Guzmán

Asesor de Tesis Lic. César Augusto Flores Figueroa

Revisor de Tesis Licda. Rosa Isabel de León Godoy

TRIBUNAL EXAMINADOR

Primera Fase

Licda. María de los Ángeles Monrroy Valle

Lic. Javier Aníbal García Constanza

Lic. José Antonio Pineda Barales

Lic. Víctor Manuel Morán Ramírez

Segunda Fase

Lic. Herbert Estuardo Valverth Morales

Licda. Hilda Marina Girón Piñales

Lic. Víctor Manuel Morán Ramírez

Lic. Álvaro de Jesús Reyes García

Tercera Fase

Licda. Cándida Rosa Ramos Montenegro

Lic. Oscar Leonel Solís Corzo

Lic. Álvaro de Jesús Reyes García

Lic. Jaime Trinidad Gaitán Álvarez

Lic. Manuel de los Reyes Guevara Amézquita

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, diez de marzo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL TRABAJO DOMÉSTICO, EXPLOTACIÓN Y CONSECUENCIAS**, presentado por **HEYDI SUSELY RIVERA ESQUIVEL**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), reúne los requisitos de esta casa de Estudios, es procedente **APROBAR** dicho punto de tesis y para el efecto se nombra como Tutor al Licenciado **CÉSAR AUGUSTO FLORES FIGUEROA**, para que realice la tutoría del punto de tesis aprobado.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia



DICTAMEN DEL TUTOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **HEYDI SUSELY RIVERA ESQUIVEL**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DOMÉSTICO, EXPLOTACIÓN Y CONSECUENCIAS**

El Tutor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó la investigación de rigor, atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de contenido que le fueron planteadas en su oportunidad.

Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Tutor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 19 de mayo de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Lic. César Augusto Flores Figueroa
Tutor de Tesis





UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

UNIVERSIDAD PANAMERICANA, FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y JUSTICIA. Guatemala, veinte de mayo de dos mil catorce.-----

En virtud de que el proyecto de tesis titulado **EL TRABAJO DOMÉSTICO, EXPLOTACIÓN Y CONSECUENCIAS**, presentado por **HEYDI SUSELY RIVERA ESQUIVEL**, previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), ha cumplido con los dictámenes correspondientes del tutor nombrado, se designa como revisor metodológico a la Licenciada **ROSA ISABEL DE LEÓN GODOY**, para que realice una revisión del trabajo presentado y emita su dictamen en forma pertinente.



M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL REVISOR DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **HEYDI SUSELY RIVERA ESQUIVEL**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DOMÉSTICO, EXPLOTACIÓN Y CONSECUENCIAS**

El Revisor de Tesis,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha leído el informe de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención realizó su trabajo atendiendo a un método y técnicas propias de esta modalidad académica.

Tercero: Que ha realizado todas las correcciones de redacción y estilo que le fueron planteadas en su oportunidad.


Cuarto: Que dicho trabajo reúne las calidades necesarias de una Tesis de Licenciatura.

Por tanto,

En su calidad de Revisor de Tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 23 de junio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"


Licda. Rosa Isabel De León Godoy
Revisor Metodológico de Tesis



Sara Aguilar
c.c. Archivo



UNIVERSIDAD
PANAMERICANA
"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

DICTAMEN DEL COORDINADOR GENERAL DE TESIS

Nombre del Estudiante: HEYDI SUSELY RIVERA ESQUIVEL

Título de la tesis: EL TRABAJO DOMÉSTICO, EXPLOTACIÓN Y CONSECUENCIAS

El Director del programa de Tesis de Licenciatura,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que el tutor responsable de dirigir su elaboración ha emitido dictamen favorable respecto al contenido del mismo.

Tercero: Que el revisor ha emitido dictamen favorable respecto a la redacción y estilo.

Cuarto: Que se tienen a la vista los dictámenes favorables del tutor y revisor respectivamente.

Por tanto,

En su calidad de Director del programa de tesis, emite **DICTAMEN FAVORABLE** para que continúe con los trámites de rigor.

Guatemala, 9 de julio de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Sera Aguilar
c.c. ArDno



ORDEN DE IMPRESIÓN DE TESIS DE LICENCIATURA

Nombre del Estudiante: **HEYDI SUSELY RIVERA ESQUIVEL**

Título de la tesis: **EL TRABAJO DOMÉSTICO, EXPLOTACIÓN Y CONSECUENCIAS**

El Director del programa de tesis, y el Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia,

Considerando:

Primero: Que previo a otorgársele el grado académico de Licenciado(a) en Ciencias Jurídicas, Sociales y de la Justicia, así como los títulos de Abogado(a) y Notario(a), el estudiante ha desarrollado su tesis de licenciatura.

Segundo: Que ha tenido a la vista los dictámenes del Tutor, Revisor, y del director del programa de tesis, donde consta que el (la) estudiante en mención ha llenado los requisitos académicos de su Tesis de Licenciatura, cuyo título obra en el informe de investigación.

Por tanto,

Se autoriza la impresión de dicho documento en el formato y características que están establecidas para este nivel académico.

Guatemala, 01 de agosto de 2014

"Sabiduría ante todo, adquiere sabiduría"

Dr. Erick Alfonso Álvarez Mancilla*
Coordinador del Taller de tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Justicia



Vo. Bo. M. Sc. Otto Ronaldo González Peña
Decano de la Facultad de Ciencias
Jurídicas y Justicia

NOTA: “Para efectos legales, únicamente el sustentante es responsable del contenido del presente trabajo”.

DEDICATORIA

A DIOS: Ser Supremo que me ha dado la fuerza y perseverancia, sabiduría e inteligencia necesaria para poder concluir una de mis metas, graduarme.

A MIS PADRES: Gracias por el buen ejemplo y amor. En especial a mi madre que mi triunfo sea en su memoria, mujer de Dios que con su incalculable amor me enseñó el verdadero valor del trabajo y luchar por lo que se quiere, que Dios la tenga en gloria.

A MIS HERMANOS: Que mi triunfo les sirva de ejemplo e inspiración, gracias por el apoyo.

A MIS SOBRINOS: Les insto a luchar y seguir adelante hasta culminar sus metas y que con la ayuda y voluntad de Dios será una satisfacción muy grande; que mi triunfo sea digno de ejemplo para ellos.

A MIS MAESTROS EN TODOS LOS NIVELES: Sembradores de conocimientos y de saber que fundaron en mí la base necesaria para poder seguir y seguir hasta concluir una de mis metas.

A MIS COMPAÑEROS: Gracias por el apoyo y la amistad que me brindaron.

AGRADECIMIENTOS SINCEROS:

A la Universidad Panamericana, a los catedráticos de los tres módulos del Programa ACA sede Jutiapa, a los Licenciados integrantes de las ternas examinadoras, al tutor y revisora de Tesis, mil gracias.

Índice

Resumen	i
Palabras Clave	ii
Introducción	iii
Derecho laboral	1
El trabajo doméstico	16
Derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos	20
Consecuencias positivas y negativas del trabajo doméstico	29
Definición y origen de la explotación laboral	39
Conclusiones	46
Referencias	48

Resumen

El derecho laboral es una rama del derecho cuyo ámbito de aplicación general tiene tendencia privada, pero con la variante de llevar un impacto público/social, independientemente del área de trabajo en el cual se aplique.

El trabajo doméstico dentro de la sociedad es uno de los que menos importancia se le presta, porque es considerado como una tarea fácil, se conoció al respecto en el ordenamiento jurídico guatemalteco y el convenio 189 que lo ampara pero solo es ley vigente no positiva. Están también los Acuerdos de Paz que se firmaron en el año 1996, en los que se estableció que se legislaría la defensa de los derechos de los trabajadores de casa particular, pero solo quedó en propuestas.

En cuanto a los derechos de los trabajadores domésticos, el ordenamiento jurídico guatemalteco se quedó restringido, prácticamente excluyó un poco este trabajo ya que lo regula para todo tipo de trabajo no así para el trabajo doméstico, siendo con ello poco el valor y consideración social que merecen los trabajadores domésticos.

Existió infinidad de formas de explotación en el ámbito laboral, pero se conoce que la más común es aquella en la cual el ser humano es expuesto a condiciones laborales inhumanas en la cual es dañado, muchas veces física y emocionalmente, no dándosele el respeto que se merece en su dignidad como persona, violándose su derecho a un trabajo y un a salario digno.

Palabras Clave

Trabajo Doméstico. Explotación. Consecuencias.

Introducción

El presente trabajo está orientado al trabajo doméstico, explotación de la cual son objeto dichos trabajadores y consecuencias de dicha explotación, tema que merece mucha atención porque revela la importancia que tienen los trabajadores domésticos, sin distinción de género pues es realizado por hombres y mujeres.

El mismo consta de cinco títulos que definen al derecho laboral es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negación de las condiciones de trabajo.

Así mismo desarrolla que el ordenamiento jurídico guatemalteco establece que toda persona tiene derecho a un trabajo digno, por lo tanto al exigir un derecho, también se tiene que cumplir con sus obligaciones. Se norman las consecuencias del trabajo doméstico, sean positivas o negativas, las cuales en cierta forma manifiesta por qué los trabajadores realizan esta rutinaria labor ya que los mismos trabajadores tendrán

habitación, manutención en el lugar de trabajo; pero la indemnización, salario íntegro, hospitalización, servicio funerario, son únicamente en caso de enfermedad y que ésta haya sido transmitida por algún miembro de la familia propietaria de la casa particular en donde se trabaja. Respecto de las consecuencias negativas se tiene: uno la explotación porque trabaja más de ocho horas diarias, dos la inexistencia de un contrato escrito que lo ampare legalmente, tres la negación de las prestaciones de ley, cuatro el pago de un salario de hambre que oscila entre Q900.00 y Q1,000.00 mensuales y cinco la discriminación tratando a la persona como si no vale nada y violando de esta manera sus derechos. Se explica y narra el origen de la explotación laboral que se viene dando desde tiempos antiguos a razón del desconocimiento de la persona de su valor como ser humano y la indiferencia de los empleadores a las necesidades de éste.

Al momento que surge la explotación laboral se transgrede el Decreto 9-2009 Ley contra la Violencia Sexual, Explotación y Trata de Personas porque en dicha normativa se regula la forma cómo combatir la explotación laboral al momento que surja en sus distintas modalidades.

Derecho laboral

Definición

Echeverría dice

Es la suma de principios y normas formalmente aceptados por medio de un estatuto a favor de los trabajadores al cual el Estado ha otorgado categoría pública para su efectividad, que dan seguridad contractual a los trabajadores permitiendo mejorar el estatus de la clase trabajadora, por medio de la negación de las condiciones de trabajo. (2004:7,8)

En alusión al párrafo anterior se comprende que el derecho laboral es el resultado del fiel cumplimiento de reglamentos u órdenes que establece el Estado a favor de la clase trabajadora ya que es el único ente encargado de proteger a la persona sobre sus derechos y obligaciones laborales.

Principio específico

Para hacer referencia, se encuentran diversidad de principios dentro del derecho laboral pero existe este principio llamado tutelaridad o tutelar que es el escudo que protege a la parte trabajadora y a la vez le sirve de guía para evitar las arbitrariedades que se quieran cometer contra la parte trabajadora.

Fernández dice

El principio de tutelaridad, la protección del trabajador constituye la razón de ser del derecho laboral. No solo es el germen en sus orígenes sino que también en su actual sustentación. Las normas primigenias de esta rama surgieron como una voz de protesta por los excesos y abusos que se cometían en contra de las personas en ocasión del trabajo. Reclamamos contra las jornadas extenuantes, frente al trabajo insalubre contra las condiciones laborales de mujeres y de menores de edad; por los bajísimos salarios; etc.” (2007:4)

Naturaleza jurídica

En cuanto a la esencia jurídica se está pensando en las dos grandes divisiones del derecho a saber: el derecho público y el derecho privado. De manera que al contemplar dentro de la presente investigación la naturaleza jurídica del derecho laboral se pretende explicar a cuál de estas dos grandes ramas pertenece. Y en esa línea se responde que es netamente de derecho público.

Entendiendo que el derecho público es la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre los particulares y las entidades privadas con los órganos que ostentan el poder público.

Según Fernández

Tradicionalmente se ha considerado al derecho laboral como una rama del derecho público. Nuestro Código de Trabajo es claro en establecer que el derecho de trabajo es una rama del derecho público, por lo que al ocurrir su aplicación, el interés privado debe ceder ante el interés social o colectivo” (considerando e). Dicha exposición parece pertenecer más al derecho social que al derecho público. (2007:55)

Fuente específica

En relación al lugar de nacimiento del derecho laboral existen muchas fuentes pero la que comúnmente resalta es la ley por virtud de la cual brotan los derechos laborales los que están impregnados desde luego en un pacto colectivo porque tiene el carácter de ley profesional.

Según Echeverría

“... por designación la ley es la fuente del ordenamiento jurídico guatemalteco, tenemos la estructura siguiente.

1º. La Constitución Política de la República de Guatemala, especialmente en su porción referente al trabajo.

2º. Los Convenios Internacionales de Trabajo y los Tratados Internacionales y Regionales, por lo cual debe tenerse presente lo dispuesto en los artículos 46 y 102 inciso t, de la Constitución Política de la República de Guatemala...”

3º. El Código de Trabajo

4º. Los Pactos Colectivos de Condiciones de trabajo, las sentencias colectivas de trabajo, los contratos colectivos de trabajo, y los convenios colectivos de trabajo de toda índole

5º. Todas las demás leyes y reglamentos de trabajo y previsión social.” (2004:46)

Contemplando lo que establece dicho autor en el párrafo anterior también es importante saber que son necesarias todas las fuentes señaladas regularmente en el ámbito del derecho laboral si se conoce de todas ellas no habrá forma de tergiversar o de hacer valer lo que cada una de ellas regula.

Es importante aclarar que a la ley se debe de obedecer como buen ciudadano pero lamentablemente la misma no se obedece, no se respeta, ni mucho menos se cumple, porque constantemente es violentado todo lo

que en ella se establece más aún en materia de los derechos laborales cometiéndose injusticias llegando a comprender que al momento que surge depende del contrato o relación de trabajo que se realice entre las partes.

La ley sirve para tener la guía o lineamiento que se necesita regulando en la misma que hay que guiarse por lo que realmente este establecido y que si no llegase a cumplirse se estaría violando la misma.

Por ello es de suma importancia que se tome en cuenta que la fuente de derecho laboral es la que hace valer todos los derechos y obligaciones que le corresponde hacer tanto a la parte patronal como a la parte trabajadora. Es importante que cada persona tome la parte que le corresponde para que en el momento que surja cualquier situación que quiera perjudicar al establecer una relación laboral se conozca de donde se pueden tomar las bases para poder defenderse.

El contrato

Obviamente para que haya un contrato tiene que haber un trabajo por medio del cual la persona manifiesta su voluntad física e intelectual para realizar una profesión, actividad u oficio; un contrato que regule derechos y obligaciones laborales al que se le puede atribuir cualquier

nombre una vez se formalice entre dos personas denominadas patrono y trabajador por el cual una de ellas prestará sus servicios en la forma que le sea requerido, quedando obligada con la otra parte y la garantía de que la parte que lo solicitó le haga efectivo el pago por los servicios prestados.

El Código de Trabajo en su artículo 18 fundamenta

Sea cual fuere su denominación, es el vínculo económico jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personalmente, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma.

La frase vinculo económico jurídico indica que el contrato individual de trabajo une a las partes tanto económica como jurídicamente, es decir está de por medio tanto el dinero como la ley cosa que a criterio del autor el patrono olvida cuando maltrata al trabajador y le asigna funciones que no son de su competencia.

El objetivo primordial de un contrato de trabajo es establecer un servicio o relación laboral bajo ciertas órdenes, evidentemente no siempre se va a regular lo que haya que hacer porque se regulan algunos derechos y obligaciones para ambos que no se cumplen; las tareas u oficios que se le asignen al trabajador serán variables dependiendo del grupo familiar que habite la casa y el espacio de la misma sea grande o pequeña y de las órdenes de un jefe inmediato, se

espera que el mismo actúe de la mejor forma con el trabajador porque hará lo que en realidad puede hacer si se le exige más contrariamente se estaría incumpliendo lo que el contrato establece, si es que hubo contrato escrito.

El Código de Trabajo en su artículo 27 inciso b) establece

“El contrato individual de trabajo puede ser verbal cuando se refiera:
...b) Al servicio doméstico;...”

Desde el momento en que se establece una relación de trabajo entre patrono y trabajador, más aún en la realización del trabajo doméstico comúnmente la forma por la cual es contratado el trabajador es de forma verbal dejando a un lado que el Código de Trabajo también hace mención en el artículo 163 que puede ser en forma escrita que sería la mejor manera.

-Algunas formas de terminación del contrato laboral

Parafraseando al Código de Trabajo en su artículo 76 regula

Que la causa principal para que haya terminación del contrato de trabajo es cuando una o las partes deciden concluirlo, por voluntad de una de ellas, mutuo consentimiento, o por causa que se le imputa a la otra parte,

o la ley lo dispone, extinguiéndose con ello los derechos y obligaciones que establece el contrato.

La parte patronal terminará el contrato con el trabajador independientemente de la forma en que fue contratado, de las que pueden surgir otras causas.

Parafraseando a Franco

Para dar cabida al criterio del mencionado autor hace ver que otra de las causas por las que se da la terminación de un contrato es el despido por una causa justa cuando lo realiza el mismo patrono y existe también el despido indirecto que es realizado por el propio trabajador y lo hace por circunstancias personales que pueden ser entre las más comunes: el maltrato verbal y psicológico que recibe y también por exigírsele más allá de lo que compete al trabajo para el cual fue contratado. (2004:107)

El Código de Trabajo en su artículo 77 establece

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte:

a) cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o los representantes de este en la dirección de las labores...”

Al hacer mención a dicho artículo, según el ordenamiento jurídico guatemalteco es muy importante comprender que las causas para que termine el contrato de trabajo se encuentran varias reguladas en el artículo mencionado, pero no así para aplicarlas al trabajador doméstico ya que en el área de trabajo no se aplicarían, pero sin embargo es muy importante mencionar que cuando el trabajador cometa faltas graves como las descritas amerita un despido sin que haya responsabilidad para el patrono.

El Código de Trabajo en su artículo 165 inciso c) establece

Toda enfermedad del trabajador doméstico que no sea leve y que lo incapacite para sus labores durante más de una semana da derecho al patrono, si no se acoge a las prescripciones del artículo 67, a terminar el contrato...”

Evidentemente con una enfermedad sea leve o grave es difícil trabajar, el patrono no tomando en consideración la situación del trabajador inmediatamente da por terminado el contrato.

El Código de trabajo en su artículo 78 fundamenta

“La terminación del contrato de trabajo conforme a una o varias causas que enumera el artículo 79 del Código de Trabajo, surte efectos desde que el patrono lo comunique por escrito al trabajador indicándole la causa del despido y este cese efectivamente sus labores...”

El precepto legal es claro cuando establece que la terminación de contrato de trabajo surte efectos una vez el patrono lo comunique por escrito al trabajador, cosa nunca vista en el ámbito laboral de los oficios domésticos, por lo tanto a criterio del autor, las autoridades encargadas de velar porque se cumplan la ley en la esfera laboral deberían de estar más vigilantes a esto según es su deber.

Sujetos del contrato de trabajo

Se establecen como sujetos del contrato de trabajo los artículos que regula el Código de trabajo, siendo éstos los citados:

“Artículo 2. Patrono es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación laboral.”

“Artículo 3. Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.”

“Artículo 4. Representantes del patrono son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración, tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y todos los que están legítimamente autorizados por aquél.”

“Artículo 5. Intermediario es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono.”

En alusión a los artículos antes descritos es importante tomar en cuenta que desde el momento de iniciar un contrato son éstas las personas encargadas de realizar los servicios que sean solicitados o requeridos por lo cual tanto patrono, trabajador, representantes de patrono, intermediario.

Se conoce que el trabajador es la persona individual en un contrato de trabajo de igual forma lo es el patrono, no así cuando hay necesidad de que el patrono requiera los servicios de alguien más para que lo represente para hacer el trabajo que a él le corresponde, esta también el intermediario que hay cierta diferencia con el representante del patrono ya que éste se le atribuyen funciones como gerentes, administrados, etc. En cuanto que el intermediario únicamente él es el encargado de

contratar a los trabajadores para trabajar no en su beneficio sino de un patrono.

Jornadas laborales

El Código de Trabajo en su artículo 116 establece

La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no puede ser mayor de ocho horas diarias, ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no puede ser mayor de seis horas diarias, ni exceder de un total de treinta y seis horas a la semana

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las dieciocho horas de un mismo día.

Trabajo nocturno es el que se ejecuta entre las dieciocho horas de un día y las seis horas del día siguiente.

El Código de Trabajo en su artículo 117 establece

La jornada de trabajo efectivo mixto no puede ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

La jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que abarca parte del período diurno y parte del período nocturno.

Se afirma que las jornadas laborales se toman como el tiempo que se establece para poder realizar determinada actividad, tarea, oficio o profesión, este será variable en cuanto a lo que se tendrá que llevar a cabo pero se encuentra regulado que cada jornada tiene un tiempo específico puede ser en el día que sería por ocho horas y también la jornada mixta que la constituye el día y la noche, las cuales se

constituyen según el tiempo que se trabaje como jornadas ordinarias y extraordinarias. Dentro de todo ello lo más importante es llegar a un consenso y el espacio que necesita el trabajador para poder descansar porque si va más allá del tiempo regulado constituye lo que comúnmente se le llama una jornada extraordinaria lo cual genera un trabajo extra para el empleado, también tendrá que ser un pago extra e independientemente si el trabajador permanece ejerciendo el trabajo para el cual se le requirió o solicitó siendo variablemente mal considerado el empleador, violándose lo pactado con la otra parte.

En cuanto a lo que refiere una jornada laboral para el trabajo doméstico se afirma que no está sometida a tiempo porque los quehaceres nunca terminan ya que al concluir uno se presenta otro.

Echeverría afirma

“...la duración de la jornada de trabajo está referido a lo que constituye la jornada diaria de trabajo y su consideración en unidades mayores que pueden ser la semana, la quincena o el mes.” (2004:107)

A juicio del autor la jornada de trabajo es el tiempo establecido para realizar las labores asignadas efectivamente, es decir que se establezcan los días que se trabaje.

Se solucionará el problema en cuanto al horario de los trabajadores domésticos si el Congreso de la República de Guatemala legislara una jornada específica por ejemplo que inicie a trabajar a las siete de la mañana y termine su jornada a las cinco de la tarde.

Prestaciones laborales

Los beneficios laborales son todos aquellos que por derecho le pertenecen a todo trabajador dentro del ámbito laboral son principalmente el derecho de disfrutar de un pago digno y completo el cual se genera desde el momento que inicia una relación laboral, lo cual está enmarcado dentro del ordenamiento jurídico guatemalteco, pero ahora bien estos beneficios los que bien merecidos tiene existen ocasiones en las que ha tenido que acudir el trabajador al Ministerio de Trabajo e incluso se ha llegado a sancionar a las mismas por negarse a hacer el pago efectivo de ellas.

A continuación se hace referencia a las prestaciones laborales que regula el ordenamiento jurídico guatemalteco que es posible cumplir en dicho trabajo y se mencionan las siguientes:

- Aguinaldo

Ley Reguladora de la Prestación del Aguinaldo para los Trabajadores del Sector Privado en su artículo 1 establece

“...Todo patrono queda obligado a otorgar a sus trabajadores anualmente en concepto de aguinaldo, el equivalente al cien por ciento del sueldo ordinario mensual que éstos devenguen por un año de servicios continuos o la parte proporcional correspondiente.” (1961:172)

El aguinaldo como una prestación es un pago adicional al sueldo que el patrono está en la obligación de hacer efectivo al trabajador siempre y cuando haya trabajado por doce meses consecutivos; se conoce que en la realización del trabajo doméstico dicho trabajador no recibe el pago respectivo de esta prestación, las razones pueden ser: porque no se acostumbra hacerlo por el tipo de trabajo que realizan o porque la ley realmente no lo exige.

- Bono 14

La Ley de Bonificación Anual para Trabajadores del Sector Privado y Público Decreto 42-92 en su artículo 3 establece

La bonificación deberá pagarse durante la primera quincena del mes de julio de cada año. Si la relación laboral terminare, por cualquier causa, el patrono deberá pagar al trabajador la parte proporcional correspondiente al tiempo corrido entre el uno de julio inmediato anterior y la fecha de terminación. (1961:181)

En vista de lo anterior se hace notar que para que se realice el pago efectivo de dicha prestación depende de la relación laboral que haya entre las partes llevando como fin primordial motivar, mantener, estimular y aumentar la eficiencia del trabajador y a la vez para que realice su trabajo de la mejor forma posible, ahora bien en la realización del trabajo doméstico no reciben dicha prestación.

- Vacaciones

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102 inciso i) establece

“Derecho del trabajador a quince días hábiles de vacaciones anuales pagadas después de cada año de servicios continuos...” las vacaciones deberán ser efectivas y no podrá el empleador compensar este derecho en forma distinta, salvo cuando ya adquirido cesare la relación del trabajo;...”

Esta es una prestación que goza todo trabajador siempre y cuando se haya establecido previamente. Para el trabajador doméstico no existen dichas vacaciones.

En el caso del trabajo doméstico es de vital importancia mencionar que según el Código de Trabajo en su artículo 164, el cual remite a los artículos 126 y 127 en el cual se regulan las vacaciones anuales y se logra comprender que no tienen derecho a ellas.

El trabajo doméstico

En el estudio del derecho laboral el trabajo doméstico es un tema que ha sido conocido como simple y común al no ser tratado con la referencia o importancia debidas, ni estudiado a profundidad. En ese sentido en el presente proyecto al saber que el trabajo doméstico es un tema que pertenece netamente al derecho público y por lo cual es su área de aplicación, fue necesario apropiarse de los aspectos a considerar para que se le tome como un trabajo con mayor auge, al cual se le debe de dar importancia.

Guiada por la experiencia para llevar a cabo esta faena diaria hay que tomar en consideración que los quehaceres que hayan por realizar en un hogar nunca terminan. Por lo que de igual forma esta clase de trabajo es visto en la sociedad actual como un trabajo de baja categoría.

Las personas que lo realizan son personas que vienen de familias que viven en lugares marginados en donde los padres no han tenido los suficientes recursos económicos para brindar una mejor preparación académica a sus hijos y el nivel sociocultural es extremadamente bajo.

Definición doctrinaria

Esto viene a recordar que el trabajo doméstico es también un oficio o tarea que se realiza dentro de un hogar cuyo rol le pertenece a las personas que tienen el don de servicio ya que para realizar los quehaceres del hogar no requieren profesión o título alguno ya que es un oficio práctico y más aún no se necesita demasiada inversión, ni esfuerzo o que el nivel cultural de la persona sea alto, para que pueda desenvolverse ya que por el simple hecho de solo observar cómo se hacen las tareas cotidianas, se logra aprender o porque así han sido enseñados y sobre todo es hacerlo de la manera más adecuada posible, porque una vez que el patrono tome en cuenta la forma como el trabajador realiza su trabajo, radicalmente según el nivel práctico puede ser re contratado y disfrutar de muchos beneficios.

Hay extremos en que dicho trabajo la persona que lo solicita no lo puede hacer como preparar comidas, por lo tanto es justificable que para llevarlo a cabo sea requerida una amplia experiencia por parte del patrono.

Según Sunderland (2002)

“El trabajo doméstico se considera una extensión natural del papel de la mujer en la sociedad: el mantenimiento del hogar y la familia. También lo llama el trabajo de casa particular y como una profesión muy antigua en Guatemala.”

Sunderland, Judith (2002) Del Hogar a la Fábrica discriminación en la fuerza laboral guatemalteca <http://hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala.html> Recuperado 12.04.2014

En virtud de la anterior definición se establece que el trabajo doméstico se realiza desde tiempos antiguos, está muy claro que es una labor que comúnmente la realiza la mujer, el género femenino tiene técnicas que por naturaleza hacen que haga las cosas en forma decorosa, cuidados, higiene y otros refiere.

Definición legal

El Código de Trabajo en su artículo 161 define

Trabajadores domésticos como los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, asistencia, y demás propias de un hogar, o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono.”

Como se ha afirmado la normativa laboral se violenta en muchas formas y en el caso de la norma anterior se da cuando el patrono aprovechándose de la necesidad del trabajador domestico le pone a despachar en el mercado o en el almacén, actividad que implica lucro para el patrono.

Básicamente en la presente investigación el derecho laboral toma en consideración una mínima parte del tema sobre el trabajo doméstico comparando lo que establece y se conoce en el ordenamiento jurídico guatemalteco ya que se encuentra establecido dentro de los regímenes especiales haciendo referencia a trabajadores domésticos no especificando género, cuando en la realidad sí es un trabajo realizado por hombres y mujeres, pero para hacer referencia a la labor que realiza la mujer y resaltando la larga faena que tiene que llevar a cabo hasta que la vea terminada porque es lo que se ha pactado, olvidando que todo trabajo tiene una jornada que cumplir. Hace alusión a que es en forma frecuente e ininterrumpida una vez que el trabajador o trabajadora no realice trabajos que sobrepasen lo que realmente está establecido.

Elementos personales

El Código de Trabajo en su artículo 163 establece

“El patrono puede exigir al trabajador doméstico...”

Dichos elementos en el trabajo doméstico son únicamente dos ya que el Código de Trabajo en el artículo referido solo a ellos menciona; el patrono al que a juicio de la autora de la presente investigación se le nombra también empleador, al trabajador doméstico que se le puede denominar empleado doméstico.

Las personas que inician una relación laboral o contrato de trabajo desde su inicio están beneficiadas mutuamente. En el caso del patrono tendrá beneficios físicos porque no hará nada al llegar a su hogar ya que hay quien lo realice.

Tendrá a la vez beneficios económicos por el hecho de que el trabajador doméstico no tiene un sueldo mínimo.

Derechos y obligaciones de los trabajadores domésticos

El Código de Trabajo, en su artículo 164 "...los trabajadores domésticos gozan de los siguientes derechos:

- a) Deben disfrutar de un descanso absoluto mínimo y obligatorio de diez horas diarias, de las cuales por lo menos ocho han de ser nocturnas y continuas y dos deben destinarse a las comidas
- b) Durante los días domingos y feriados que este código indica deben forzosamente disfrutar de un descanso adicional de seis horas remuneradas.

Si hay que criticar al Código de Trabajo en cuanto a los descansos de los trabajadores domésticos se tiene que ser muy duro dado a que realmente no es descanso, pues dos horas diarias y seis los domingos no son significativas. Quiere decir lo anterior que dichos trabajadores están laboralmente a expensas de los patronos casi todo el tiempo, incluyendo las ocho horas para dormir ya que todo trabajador al terminar su jornada diaria de trabajo se desconecta de su sitio de trabajo y por ende de sus funciones más ellos no, en vista de que la gran mayoría duermen en la casa donde trabajan hallándose el patrono en la libertad de despertarle en la hora de necesidad.

Considera justo el autor que quienes trabajan en estos oficios deben cubrir una jornada diaria de trabajo que oscile entre las siete de la mañana y cinco de la tarde. En cuanto a la jornada semanal de trabajo es justo también que todo trabajador goce de un día de descanso completo.

El Código de Trabajo regula que solo es ocasionalmente que dicho trabajador debe disfrutar de los derechos laborales que están establecidos para ellos, aduciendo que es mínimo y obligatorio, tomando en cuenta la noche, que para todos se hizo para descansar, sin obviar el tiempo que se establece para que puedan degustar sus alimentos.

Parafraseando la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 102.

Es importante mencionar que también refiere a algunos derechos sociales mínimos a considerar para ser aplicados en el trabajo doméstico y que tiene todo trabajador como: derecho a elegir libremente su trabajo, que sea equitativamente pagado, igualdad de trabajo y de salario, disfrutar de un día de descanso pagado por cada semana ordinaria o por cada seis días consecutivos trabajados, derecho a quince días de vacaciones anuales, que se le pague su aguinaldo.

Si fuese real el cumplimiento de los derechos establecidos y mencionados para todo trabajador será magnífico recibirlos, siendo difícil su real cumplimiento más aún en cuanto al trabajo doméstico refiere.

A raíz de la falta de cumplimiento de los derechos laborales y la protección hacia los trabajadores domésticos surge en el área metropolitana una asociación denominada ATRAHDON (Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y Maquila), cuya única misión es dar apoyo, hacer crecer, capacitar y dar la información necesaria a los trabajadores para así mismo proponer el surgimiento de nuevos cambios

para las leyes y que sea eliminada toda forma de discriminación y explotación.

Lo cual hace comprender que en este trabajo en ningún momento se encuentran solos los trabajadores está el ordenamiento jurídico guatemalteco, convenios como el 189, la recomendación 201, asociaciones como ATRAHDOM, que surgen plenamente interesadas en protegerles de una u otra manera pero de igual forma siempre surgen inconvenientes evitando que dichas exigencias sean cumplidas ya que muchas veces se ve la condición de la persona grupo étnico al que pertenece e incluso su religión o grupo político lo cual hace una total acepción.

El Código de Trabajo en su artículo 165 inciso f) establece

“...el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, siempre que el trabajador doméstico de que se trate esté protegido por los beneficios correlativos del mismo.”

En alusión al párrafo anterior es importante mencionar que el trabajador doméstico tiene derecho a ser protegido por los beneficios que ofrece el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social beneficios que no recibe.

Es por ello que no se recopiló la información necesaria para comprobar si realmente el trabajador doméstico es protegido por dicha institución hubo necesidad de recurrir a información verbal en dicho instituto en la cual se informó que el trabajo doméstico únicamente tiene cobertura solo a nivel metropolitano, es decir en la ciudad capital y que en los departamentos aún no.

El ordenamiento jurídico guatemalteco lo establece pero se conoce que el patrono no lo paga, tanto este derecho como el pago de salario mínimo son derechos o exigencias para dichos trabajadores que quedan solo en escritos.

Sería magnífico que las autoridades respectivas realicen conferencias para explicar a los trabajadores domésticos sus derechos y obligaciones laborales.

Es importante mencionar que para todo trabajador están regulados los derechos y obligaciones no así para los trabajadores domésticos, por lo cual se hace ver que si hay una relación de dichos trabajadores con ciertas obligaciones las cuales se mencionan a continuación:

El Código de Trabajo en su artículo 63 incisos a), b), c), d) establece

Además de los contenidos en otros artículos de éste Código, en sus reglamentos y en leyes de previsión social, son obligaciones de los trabajadores:

- a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono...”
- b) Ejecutar el trabajo con la eficiencia, cuidado y esmero apropiados y en la forma y tiempo convenidos;
- c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo. Es entendido que no son responsable por el deterioro normal ni por el que se ocasiona por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad...”
- b) observar buenas costumbres durante el trabajo

En alusión al artículo anterior además de las obligaciones mencionadas en el ordenamiento jurídico guatemalteco se encuentran reguladas otras las cuales se considera que no son parte de las obligaciones que tiene que cumplir el trabajador doméstico dentro de su trabajo, se espera que así como el trabajador exige derechos también esté en total disposición de cumplir con todas sus obligaciones.

Definición de trabajador doméstico

El Convenio 189 en su artículo 1 inciso b) establece

La expresión “trabajador doméstico” designa a toda persona, de género femenino o género masculino, que realiza un trabajo doméstico en el marco de una relación de trabajo.

Conferencia Internacional de Trabajo (2011). Texto del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf Recuperado 13.04.2014.

La concepción de Convenio 189 es una clara evidencia de que cuando la Organización Internacional del Trabajo se propone apoyar a la clase trabajadora lo logra, pero siempre encuentra una limitante para poder llevar a cabo sus fines ya que en realidad solo se llega a conocer lo planteado en ellos pero no se lleva a la práctica ello es en cuanto a esta clase de trabajo refiere.

Se conoce quién es y cuál es la función del trabajador doméstico y también en vista que él es ampliamente conocido en la sociedad y más aún por la persona que lo contrata o con quien inicia una relación laboral que muchas veces para brindarle la confianza que se merece hay que previamente conocerlo previendo los casos que se han dado, en los que el trabajador del hogar comienza a tomar y llevarse los objetos que no le pertenecen en la casa donde trabaja lo cual constituye un delito.

El Código de Trabajo en su artículo 163 establece

El patrono puede exigir al trabajador doméstico antes de formalizar el contrato de trabajo y como requisito esencial de éste la presentación de un certificado de buena salud expedido dentro de los treinta días anteriores por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, quien le debe extender en forma gratuita.

Como una sugerencia para el patrono es de suma importancia que al momento que requiera el servicio de un trabajador doméstico además del certificado médico de buena salud se recomienda solicitar ciertos requisitos personales como: cartas de recomendación y demás que el patrono crea conveniente que será como una medida de protección hacia los bienes del patrono y al resto de la familia que habita la casa con el fin de evitar ciertos disgustos y que el trabajador conozca que cuando quiera tomar lo que no le pertenece habrá un forma fácil y segura de encontrarle.

Derecho laboral en la Constitución Política de la República de Guatemala

La Constitución Política de la República de Guatemala es uno de los pilares fundamentales de los derechos laborales dando importancia a todas las garantías a las que tiene derecho de gozar toda persona humana desde el momento de su concepción las cuales son trascendentales y que le corresponde al Estado velar por su efectivo cumplimiento y tener el cuidado de que no transgredan la dignidad humana, secundario a la vida el trabajo es la forma de vida de todo ser humano y por medio del cual la persona desarrollará sus capacidades y fortalezas, cuya consecuencia será recibir un salario e independientemente de la labor que lleve a cabo.

La Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 101 establece

“...El trabajo es un derecho de la persona y una obligación social. El régimen laboral del país debe organizarse conforme a principios de justicia social.”

Ser parte de esa justicia social recomendada por la carta magna guatemalteca, el autor cree que los encargados de legislar deberían revisar la normativa laboral en cuanto a los trabajadores domésticos y descubrir que en muchas de las normas relacionadas se pensó solo en la parte patronal. Por ejemplo, cuando solo se establecieron seis horas de descanso en el día domingo, se pensó en proteger al patrono de quedarse sin servidumbre ese día.

Tema que al igual que los Derechos Humanos existe para toda persona y es posible que se cumpla para todo ser humano sin discriminación para sacar provecho a los ingresos y que haya más empleos dignos con igualdad y dignidad para todos hombres y mujeres trabajadores, es el fin primordial de la justicia social.

Consecuencias positivas y negativas del trabajo doméstico

El Código de Trabajo en su artículo 162 establece

“Salvo pacto en contrario, la retribución de los trabajadores domésticos comprende, además del pago en dinero, el suministro de habitación y manutención.”

-Habitación

Ossorio indica

“Edificio, casa y cualquiera otra construcción o lugar natural que se emplee para vivienda...”(1999:342)

Esto significa que el trabajador doméstico está completamente privilegiado al tener dónde vivir, es decir una habitación en la casa del patrono que tendrá la obligación de apartar un cuarto para el trabajador con todas las comodidades necesarias: cama, televisión con cable, internet, teléfono que son las comodidades que tienen las demás habitaciones; esto ya es como una extrema bondad por parte del patrono lo que es una actitud aplaudible.

Existe la excepción de que hay hogares en que las habitaciones están estrictamente diseñadas para el personal de servicio con todo el acomodamiento necesario ya que al patrono lo que le interesa es tener un trabajador las 24 horas del día y mejor aún si es los siete días de la semana.

El trabajo doméstico así lo exige porque si en el hogar hay niños los patronos necesitan también que el trabajador cuide a los pequeños de la casa por lo tanto es necesario que se encuentre en forma permanente dentro de su trabajo o que habite o viva en la casa, porque los patronos trabajan hasta altas horas de la noche o tienen compromisos que solventar y no se encuentran a tiempo completo con sus hijos.

Hay en el hogar personas enfermas o ancianas por las que el trabajador doméstico también tiene que desempeñar el trabajo de enfermero o enfermera porque tiene que dedicarse al cuidado de dichas personas extendiendo su trabajo, es decir más de lo que realmente le corresponde hacer y por lo cual es necesario que habite allí.

Se da también el caso de que el trabajador se ve en la necesidad de no hacer uso de esta ventaja porque tiene una familia a la cual cuidar o atender en su propio hogar o porque su lugar de residencia esté ubicado

cerca de la casa particular en donde trabaja por ello no hace uso de habitación.

Se analizó detenidamente si el patrono hiciera un descuento del pago de hospedaje por la habitación y las comodidades descritas se cree que el sueldo que devenga el trabajador no le alcanza para cubrir el pago, por lo tanto es una consecuencia del trabajo doméstico que gira en torno a tener un alto favoritismo para el trabajador doméstico.

- Manutención

La alimentación es una necesidad física y vital para la vida de todo ser humano y es un resultado con privilegio del trabajo doméstico porque al igual que la habitación en ningún trabajo se le brinda de gratis al trabajador.

También goza del sustento diario: desayuno, almuerzo y cena y una que otra refacción todo eso corre a cuenta del patrono, nuevamente si se hiciera un cálculo de cuánto se tendrá que restarle al salario del trabajador por la comida que consume simplemente no recibiría su sueldo completo.

Osorio indica

“Los alimentos comprenden lo necesario para atender a la subsistencia, habitación, vestido, asistencia médica, educación e instrucción del alimentado...” (1999:50)

Esta definición aplicada al área civil es la subsistencia de alimentos que reciben ciertas personas, niños o adolescentes del obligado dadas las circunstancias de necesidad o que la madre u otro grupo consanguíneo no lo puedan hacer.

Cabe mencionar porque en el trabajo doméstico se regula sobre la alimentación de dicho trabajador en vista de lo anterior y por lo cual fue necesario separar y explicar que para que el empleado doméstico lo reciba no como una obligación del patrono hacia el trabajador sino porque el ordenamiento jurídico guatemalteco es decir el Código de Trabajo lo regula en el artículo 162.

- Indemnización

Para realizar este pago como consecuencia del trabajo doméstico únicamente puede darse en caso sólo de enfermedad porque es específicamente a lo que hace referencia el Código de Trabajo en su artículo 165 literal c) y que el empleado haya trabajado como mínimo un año o más para poder obtener este derecho.

Contrario para hacer alusión a criterios de los escritores del derecho laboral mencionados en el presente estudio vale la pena aclarar que los juicios en este ámbito llevan un proceso muy largo para poder ser resueltos llegando al extremo de que es allí en donde hay lugar para solicitar dicha indemnización incluso se dan casos en que la persona primero muere y no se logra resolver nada de lo solicitado.

Ossorio indica

“...todos los perjuicios derivados de la relación de trabajo que sufran las partes, de modo principal la trabajadora, se tiene que reparar mediante el pago de indemnizaciones, unas veces determinadas concretamente por la ley y otras estimadas judicialmente; así en los casos de accidente o enfermedad de trabajo, de despido injustificado, de falta de preaviso.”
(1999:375)

La aseveración anterior en la opinión del autor es muy acertada debido a que este tipo de trabajo también es realizado por seres humanos que no son nada diferentes a los que realizan otro tipo de trabajo en otras esferas laborales. Indica el escritor que todos los perjuicios derivados de la relación laboral deben ser indemnizados, lo cual a criterio de la autora de la presente investigación caben dentro de este apartado los daños psicoemocionales que se producen a razón del trato inhumano que sufre el o la trabajadora.

- Salario íntegro

El Salario integral es aquel salario en el que se considera que ya está incluido dentro del valor total del salario, además del trabajo ordinario, las prestaciones, recargos y beneficios tales como el correspondiente al trabajo nocturno, extraordinario, dominical y festivo, el de primas legales, extralegales, las cesantías y sus intereses, subsidios y suministros en especie; y en general, las que se incluyan en dicha estipulación. Guía laboral gerencie.com (2014) <http://www.gerencie.com/salario-integral.html> Recuperado 13.06.2014

Llama la atención el concepto anterior de salario integral en él se afirma que en el mismo ya están incluidos las prestaciones y más beneficios lo que significa que al momento del despido el patrono solo tiene que dar al trabajador despedido lo que ya se ganó pero como es sabido de todos casi nunca se hace.

El Código de Trabajo en su artículo 88 establece

“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe de pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos.”

Es evidente que este es un derecho que todo trabajador se lo tiene ganado desde el momento que se plasma en el contrato o se establece una relación de trabajo. Al terminar la quincena o a fin de mes independientemente de la forma en que se haya pactado para dicho pago, pero en caso de que se presente una enfermedad sea contraída por contagio ocasionado por las personas que se encuentran en la residencia el patrono tiene la obligación de pagar todo el dinero al trabajador hasta que se recupere y posteriormente cubrir todo gasto que tenga que hacer según su artículo 165 literal d) es por ello que previo a ello fue necesario definir salario íntegro.

En lo que respecta a la retribución que recibe dicho trabajador como se reitera es únicamente en el caso de enfermedad.

-Clases de salario

El Código de Trabajo en su artículo 88 establece

El cálculo de esta remuneración, para el efecto de su pago, puede pactarse:

- a) Por unidad de tiempo (por mes, quincena, semana, día u hora);
- b) Por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo; y
- c) Por participación en las utilidades, ventas y cobros que haga el patrono, pero en ningún caso el trabajador deberá asumir los riesgos de pérdidas que tenga el patrono.

Para el trabajo la forma de pago del salario está previamente regulada como el tiempo que se pacte, el objeto o cosa que se realice, por comisiones lo cual será de acuerdo a cómo se haya establecido o pactado en el contrato. Pero es el caso que en trabajo doméstico únicamente se toma en cuenta la forma de pago por mes ya que es la forma comúnmente utilizada.

- Hospitalización o aislamiento

“Hospitalización. Ingreso a un hospital de una persona enferma o herida para su examen diagnóstico y tratamiento.”

Diccionario Enciclopédico Vox 1. (2009) Larousse Editorial, S.L.

<http://www.es.thefreedictionary.com/hospitalizaci%C3%B3n>

Recuperado 10.04.2014

Esta es una situación en la cual el patrono se ve en la urgente necesidad de trasladar a su trabajador a un hospital o a un centro médico privado y dejarlo allí según la gravedad de la enfermedad o porque el mal contraído es muy grave y amenaza la vida del trabajador.

- Servicio funerario

Este es un hecho generado por la muerte del trabajador doméstico en el cual el patrono se ve en la plena obligación de hacer los gastos que se requieren desde la compra del ataúd y los gastos para la velación y sepelio del empleado ya que surge como consecuencia de que el trabajador falleció a causa de la enfermedad transmitida en el lugar en donde trabaja.

- Buena presentación del hogar

Esta viene a ser una consecuencia evidente en un hogar ya que para la familia es de suma importancia que la casa luzca limpia, ordenada y que los demás miembros de la familia sientan satisfacción por dicha

comodidad y que todo lo que ellos no puedan hacer por cuestiones de trabajo haya alguien que esté presente y disponible para realizarlo.

En vista de todo lo anterior que es de trascendental importancia mencionar que son muchas las consecuencias que genera el trabajo doméstico con lo cual se manifiesta que si el trabajador doméstico se le brinda todo lo descrito sería un alto privilegio para las que se dedican a realizar esta clase de trabajo porque ningún otro genera las consecuencias antes descritas que se les dé la importancia merecida, porque hay trabajos en que si se les brinda al trabajador pero así mismo les es descontado o bien se ven en la obligación de pagar un seguro y allí le incluye todos los beneficios.

Todo surge en cuanto atañe a lo que pueda recibir el trabajador doméstico en especie y en efectivo por el trabajo realizado.

Evidentemente consecuencias positivas o a favor del trabajador doméstico hay muchas como las descritas no así las consecuencias negativas veamos:

Se afirma que las consecuencias negativas de la realización del trabajo doméstico son: la explotación de la cual es víctima el trabajador doméstico porque hay un total desconocimiento de sus derechos

laborales no hay un contrato que realmente le ampare porque se le contrata verbalmente, no goza de las prestaciones que establecen las leyes laborales, su salario es abajo del salario mínimo, hay discriminación por la labor que realiza, hay violación de sus derechos humanos.

Falta de respeto o maltrato notorio es una causa por la cual el patrono en algunas ocasiones se da a la tarea de despedir al trabajador porque hay maltrato verbal en el cual el trabajador ya no obedece las órdenes de su patrono.

El resultado del trabajo doméstico en favor del trabajador será variable porque existe la posibilidad de que la persona que se dedica a esta labor no está enterada de lo que razonablemente le corresponde difícilmente la parte patronal acepte la importancia que a dichos trabajadores debe dárselos.

Definición y origen de la explotación laboral

Definición

Ossorio indica

“Explotación empleo abusivo, cruel o inmoral de la actividad ajena subordinada.” (1987:305)

En cuanto a la palabra explotación es un término en el cual se manifiesta la forma de ser tratado determinado individuo, sin embargo aplicando la palabra laboral abarca el trabajo doméstico ya que dicha forma de explotación no está considerado en el ordenamiento jurídico guatemalteco, por lo cual fue necesario que haya surgido el interés para tratarse y porque ni aún los estudiosos y laboristas le dan la importancia necesaria.

Se puntualiza que la explotación laboral es el momento que surge de acuerdo a la situación económica en que la persona vive en la cual está necesitada de un trabajo para poder abastecer las necesidades que se le puedan presentar le hacen trabajar más de lo que legalmente está permitido por un bajo salario.

En cuanto a la actitud que toma la persona que explota a otra, cuando una persona o grupo llega a obtener un beneficio propio de una o más personas e incluso se llega a lucrar con ella situación que únicamente se daba en épocas antiguas y de una u otra manera patronos o empleadores se aprovechan de las personas trabajadoras a las cuales se les contrata para realizar ciertos trabajos, regularmente se dan estas situaciones porque no se toman en cuenta las leyes laborales que se han creado o que existen en el país donde el trabajo se desarrolle.

Es de suma importancia tomar en consideración que dentro de toda empresa grande o pequeña o institución de servicio y/o lucrativa pública o privada e incluso en el trabajo que se realiza en los hogares se tomen en cuenta y se respete lo establecido legalmente.

Origen

Fernández dice:

“...el trabajo doméstico, mismo que ha evolucionado grandemente en las últimas décadas. Ya ha quedado atrás la figura tradicional del doméstico. En unos casos era una figura casi paternal en que las domésticas que incorporaban desde pequeñas a un hogar en el que crecían y en otros casos en un tipo de cuasi servidumbre (de hecho se denominada la servidumbre, lo que puede entenderse en sentido de servicio o en sentido de sujeción). (2007: 166,167)

En alusión al criterio del autor el nacimiento de la explotación laboral es evidente para el trabajo doméstico ha cambiado en mínimos aspectos la figura paternal aún se ve en nuestra sociedad en donde las o los hijos al haber aprendido los oficios que se hacen en un hogar se ven en la necesidad de emigrar a ciertos lugares para poder trabajar porque son las familias en donde no hay una educación y preparación cultural y como consecuencia solvencia económica se ven en la necesidad de realizar este trabajo en la forma tradicional aprendida sujetándose a las órdenes de un patrono que requerirá sus servicios a toda hora ya que el trabajador lo hace con la esperanza de mantener trabajo y como satisfacción personal y de esta manera tener un ingreso mensual para el sostenimiento de su familia.

Es importante mencionar que la explotación laboral también se ha generalizado porque abarca tanto a trabajadores como a trabajadoras.

Causas

Las causas de la explotación se deben a que en reiteradas ocasiones a la falta de conocimiento o información por parte de los trabajadores de sus propios derechos laborales. En todo trabajo siempre habrá una forma de sacarle provecho al trabajador porque si no se le aprovecha de la forma comúnmente conocida surge otra.

1. Pobreza: falta de oportunidades
 2. Extrema pobreza
 3. La falta de empleo digno o posibilidades de mejor empleo
 4. Marginación y discriminación hacia las mujeres,...
 5. Bajo nivel de escolaridad y analfabetismo
 6. "...desconocimiento de las leyes y de los derechos humanos..."
- Verzeletti, M. Quiroz, M. Sánchez, L. Vázquez, A. (2011) Manual sobre tratos de personas
<http://www.iglesiacatolica.org.gt/mhmt2011.pdf> Recuperado 10.04.2014

Además hay que hacer notar que desde el momento en que la persona se ve en la necesidad de buscar un trabajo o tener una relación laboral más o menos estable le surgirán inconvenientes en el lugar de trabajo considerando que si está en cada quien permitirlo o ponerle fin porque analizado desde una perspectiva personal está muy difícil para el que necesita un trabajo pero no es imposible ya que podrá encontrar otro trabajo en donde no se violen sus derechos laborales.

Se recomienda independientemente del trabajo que sea y que al momento que surjan dichas causas lo más idóneo es buscar apoyo o asesoría legal si dichas causas llegan a dañar psicológicamente al trabajador.

Consecuencias

Regularmente una consecuencia viene a repercutir en la vida de la persona pero en cuanto haya una relación laboral y la razón por la que algunas veces se dan resultados no agradables para el trabajador es porque se inició mal o se permitió, sin obviar que los daños no solo son

emocionales o psicológicos en la persona afectada sino que también llegan a hacerle sentir inútil e incompetente y que no puede dar más allá de lo que se le exige porque independientemente del grado de daño sufrido la persona tiende a reprimirse lo cual lo aísla de la misma familia y de la sociedad porque va a trabajar más tiempo del que sus fuerzas pueden alcanzar o del que se haya pactado o del que legalmente está establecido en la ley.

La explotación al trabajador doméstico en la mayoría de los casos implica también una situación de abuso y explotación sexual en cuanto a la mujer se refiere.

Estas situaciones de abuso se llevan a cabo en algunas ocasiones por los propios patronos o sus hijos extremos en los cuales la trabajadora ha llegado a quedar embarazada a causa del abuso cometido en contra de ella.

La explotación laboral tiene como consecuencias evidentes en las víctimas, pero también en conjunto en la sociedad. La ausencia o limitación de derechos laborales y de derechos fundamentales en los casos más graves con la imposición de condiciones inhumanas, implica la pérdida de posibilidades de integración social, cuando no la total invisibilidad y ausencia de participación de las víctimas en la sociedad.

Unión General de Trabajadores. Por un trabajo digno contra la explotación laboral (2010)
<http://www.ugt.es/actualidad/2010/mayo/por-un-trabajo-digno.pdf> Recuperado 12.04.2014

Terminación

Es importante conocer que con esta declaración se pretende que como seres humanos conscientes se conozca el valor que se tiene ante cualquier injusticia que pueda sobrevenir y que el trabajador es el único que puede ponerle fin a esta forma de explotación, ante la ley todos somos iguales y no tendría por qué existir malos tratos hacia los semejantes. Pero como se está en una sociedad en donde la persona que tiene más poder, más dinero y es de la clase alta, viene a discriminar al ciudadano de clase baja por lo cual para que la explotación laboral termine se tendrá que respetar y cumplir los derechos humanos en virtud de la falta de cumplimiento es un tema de nunca acabar, es decir que no hay forma de ponerle fin a dicha forma de explotación.

Para complementar el presente capítulo la explotación laboral vista desde una perspectiva real es un tema que realmente si encaja con esta clase de trabajo porque el trabajo doméstico no está sometido a horario, ni hay restricción de la faena de trabajo y el único descanso que existe es casi involuntario, tampoco existen los días de asueto y peor aún que ni de vacaciones o días de esparcimiento con la familia tienen dichos trabajadores sin embargo si son totalmente explotados.

Según la Declaración Universal de los Humanos (1948) todos los seres humanos somos iguales ante la ley, también gozamos de los mismos derechos y tenemos el privilegio de que se nos proteja contra toda forma de discriminación y abuso.

Resolución de la Asamblea General 217 A (1948) Declaración Universal de Derechos Humanos. <http://www.cc.gob.gt/documentoscc/ddhh/Deun.pdf> Recuperado 12.04.2014

Los derechos humanos en la mayoría de los casos o problemas no son suficientes para proteger a todo trabajador e independientemente de su situación. Es importante mencionarlos porque contra toda forma de explotación laboral lo único que trasciende son estas garantías.

A juicio de la autora de la presente investigación se recomienda a las autoridades en su caso la Inspección General de Trabajo que estén más vigilantes frente a toda forma de explotación laboral, que se legisle un horario específico para realizar el trabajo y erradicar así toda forma de explotación contra dichos trabajadores.

Que las autoridades respectivas realicen conferencias para explicar a los trabajadores domésticos sus derechos y obligaciones laborales.

Conclusiones

La importancia que tiene el trabajo doméstico dentro de la sociedad y el rol que juega esta labor, amerita que cada patrono que contrata a una trabajador doméstico tome en cuenta que para el trabajador doméstico hay derechos que establece el ordenamiento jurídico guatemalteco, los cuales le protegen contra toda injusticia que se cometa en su trabajo.

Las consecuencias positivas y negativas del trabajo doméstico evidencian que en la mayoría de los casos, solo se cumplen cuando el trabajador haya adquirido la enfermedad en su lugar de trabajo y si realmente el trabajador tiene un patrono consciente de la necesidad del empleado y que hay beneficios a favor y en contra del trabajador, con lo cual se indica que no es un trabajo de baja categoría como es visto por la sociedad.

La explotación laboral en el trabajo doméstico se da cuando el trabajador realiza su labor y permanece más tiempo del que la jornada ordinaria establece en el ordenamiento jurídico guatemalteco y que la persona indicada para ponerle fin a esta situación es únicamente el trabajador doméstico, con el previo conocimiento de sus derechos laborales

La creación de una normativa específica que establezca la forma de ser contratado, pago de prestaciones, salario mínimo y que se cumpla para los trabajadores domésticos, que sean realmente protegidos contra toda violación de sus derechos laborales lo cual representaría una garantía para los mismos.

Referencias

Libros

Echeverría, R. (2004) *Derecho del Trabajo I*. (3ª. ed) Guatemala: Digital impresos.

Fernández, L. (2007) *Derecho Laboral Guatemalteco*. (2ª. ed). Guatemala: IUS-ediciones.

Franco, L. (2004) *Instituciones del Derecho Individual de Trabajo*. Guatemala: 1ª. Edición.

Editorial Estudiantil Fénix

Diccionarios

Diccionario Enciclopédico Vox 1. (2009)

Larousse Editorial, S.L.

<http://www.es.thefreedictionary.com/hospitalizaci%C3%B3n>.

Ossorio M. (1987) *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Buenos Aires Argentina: Editorial Helista S.R.L

Legislación

Asamblea Nacional Constituyente. *Constitución Política de la República de Guatemala*.

(1985) Única edición. Publicación del Congreso de la República de Guatemala.

Congreso de la República de Guatemala. (1961) *Código de Trabajo*, Decreto Número 1441.

Organización Internacional del Trabajo. (2011) *Convenio 189 sobre las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos*.

Internet

Conferencia Internacional de Trabajo (2011). Texto del Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_157833.pdf

Guía laboral gerencie.com (2014)

<http://www.gerencie.com/salario-integral.html>

Resolución de la Asamblea General 217 A (1948) Declaración Universal de Derechos Humanos.

<http://www.cc.gob.gt/documentoscc/ddhh/Deun.pdf>

Sunderland, J. (2002) Del Hogar a la Fábrica discriminación en la fuerza laboral guatemalteca

<http://hrw.org/spanish/informes/2002/guatemala.html>

Unión General de Trabajadores. Por un trabajo digno contra la explotación laboral (2010)

<http://www.ugt.es/actualidad/2010/mayo/por-un-trabajo-digno.pdf>

Verzeletti, M. Quiroz, M. Sánchez, L. Vásquez, A. (2011) Manual sobre trata de personas

<http://www.iglesiacatolica.org.gt/mhmt2011.pdf>